

Opiniones del Secretario

Sobre Legislación Protectora del Trabajo



Ruy Delgado Zayas
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Opinión Núm. 92-3

13 de octubre de 1992

LEY PARA REGLAMENTAR LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS TEMPOREROS A TRÁVES DE COMPAÑÍAS DE SERVICIOS DE EMPLEOS TEMPOREROS

La Ley Núm. 26 del 22 de julio de 1992 tiene el propósito de clarificar muchas de las interrogantes que para algunos trabajadores y patronos ha producido la forma novel de contratar empleados temporeros a través de compañías de servicios temporeros.

Por tratarse de un método de contratación de empleados que se sale de lo tradicional, nuestra legislación protectora del trabajo hasta ahora no lo había tomado en cuenta. En vista de ello, con frecuencia han surgido dudas especialmente en cuanto a los derechos de estos empleados y de quién es responsable por ellos.

La interpretación de los tribunales en los Estados Unidos, al igual que la del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Puerto Rico, ha sido que para determinar quién es el patrono en estos casos se deben considerar factores tales como:

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administra las leyes protectoras del trabajo y vela por su fiel cumplimiento. A modo de herramienta que ayude a la comunidad obrero patronal en la observación de dichas leyes, periódicamente publicaremos opiniones que transmitan a ustedes la interpretación oficial correspondiente a sus distintas disposiciones.

1. quién es el que recibe los servicios prestados,
2. quién es el que permite que se realicen los mismos,
3. quién es el que tiene el control sobre el que presta los servicios,
4. quién es el que dirige al empleado en la prestación de sus servicios,
5. quién es el que suministra el equipo que utiliza la persona que está prestando el servicio,
6. si las labores del empleado guardan relación con el trabajo que normalmente se realiza en la empresa.

De estos factores, hemos indicado en ocasiones anteriores, que los relacionados con la supervisión y el control son probablemente los más determinantes.

La Ley Núm. 26 logra aclarar muchas de las interrogantes que se han suscitado sobre quién es responsable de los derechos y condiciones de trabajo de estos empleados a la luz de una parte importante de nuestra legislación protectora del trabajo.

De entrada, la Ley Núm. 26 establece que al empleado temporero suplido por una compañía de servicios temporeros le aplicará en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad el Decreto Mandatario Núm. 89 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, es decir, el decreto que cubre a las compañías de empleos temporeros. Todos los períodos de tiempo trabajados por el empleado tesorero para las distintas compañías clientes se suman para determinar lo que ha acumulado de estas licencias, según dicho Decreto 89. De esta manera, se atiende una de las principales preocupaciones de la ley, según se expresa en su propia exposición de motivos.

Con relación a las demás condiciones de trabajo establecidas por decreto, a dicho empleado temporero le aplicará el decreto mandatorio de la compañía cliente. Algunos de estos decretos tienen, además de lo relativo al salario mínimo, disposiciones sobre horas extra y garantías mínimas, así como de otras condiciones de trabajo. Esta es la situación de los decretos mandatorios aprobados bajo la anterior ley de salario mínimo de 1941. Los mencionados decretos aún continúan en vigor.

A los fines de las reclamaciones que tenga el empleado temporero bajo las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, tanto la compañía de servicios temporeros como la compañía cliente se considerarán patronos solidarios. Es decir, responderán solidariamente respecto a reclamaciones bajo ambas leyes por salarios, horas extra, trabajo en períodos de alimentos, vacaciones, licencia por enfermedad, así como de otras condiciones establecidas en los decretos mandatorios.

Por otro lado, se dispone que respecto a la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo y el hostigamiento sexual, así como la que regula el despido injustificado, responderá de su cumplimiento el que discrimine o despidiera al empleado o incurra en el acto sancionado por la ley, ya sea la compañía de servicios de empleos temporeros o la compañía cliente. En el caso específico del despido, a la luz de lo antes expresado, si la compañía cliente no interesa continuar con los servicios de un empleado devolverlo a la compañía de servicios de empleos temporeros y ésta última puede obviar el despido refiriéndolo a otra compañía cliente con un nuevo contrato.

Con relación a las leyes que obligan al patrono reservar el empleo del empleado durante la vigencia del contrato, cuando se trate de empleados temporeros suministrados por compañías de servicios temporeros, la obligación de reservar el empleo que exige estas leyes y según sus requisitos, recaerá en la compañía de servicios temporeros. En caso de incumplimiento de ésta, la responsabilidad de reservar el empleo será de la compañía cliente en donde el empleado prestaba sus servicios al momento de acogerse a dicha licencia.

En lo referente al bono de navidad, la compañía de servicios temporeros responderá por el pago a los empleados temporeros suministrados por éstas por el pago a los empleados temporeros suministrados por éstas a las compañías clientes. Si la compañía de servicios temporeros no cumple con su obligación y el empleado trabajó para la compañía cliente las 700 horas que exige la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, responderá en su lugar la compañía cliente.

Finalmente, se prohíbe la contratación de empleados temporeros por compañías de servicios temporeros como método o mecanismo para destruir o mantener uniones obreras fuera del taller de trabajo o con el propósito de llevar a cabo cualquier acto que constituya discrimen prohibido por ley. De igual forma, se prohíbe dicha contratación como subterfugio o mecanismo para evadir el cumplimiento de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, o como método o mecanismo para romper, debilitar o interrumpir huelgas o paros laborales.

A nuestro juicio, en cuanto a aquellos derechos y condiciones de trabajo establecidas en aquellas leyes que la Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992 no menciona, la responsabilidad patronal se debe continuar fijando a

base de los factores a que hemos hecho referencia al comienzo de esta opinión.

Tenemos la certeza de que con la aprobación de esta medida se contribuirá positivamente a la promoción de mayores y mejores oportunidades de empleo y se podrán atender con más eficiencia las necesidades de muchos empleados y empresas.

Ruy N. Delgado Zayas
Secretario del Trabajo
y Recursos Humanos